

**ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA *OUTSOURCING*
PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus Perjanjian Kerja *Outsourcing* PT. Gatra Karya Utama)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1
pada Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Hukum**

Oleh:

DESSY ZAHRAWATI

C100150057

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA *OUTSOURCING*
PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus Perjanjian Kerja *Outsourcing* PT. Gatra Karya Utama)**

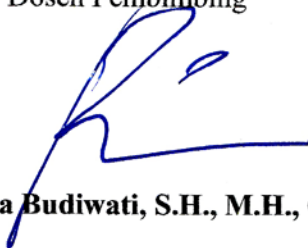
PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

**DESSY ZAHRAWATI
C100150057**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Septarina Budiwati, S.H., M.H., C.N.)

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA *OUTSOURCING*
PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus Perjanjian Kerja *Outsourcing* PT. Gatra Karya Utama)**

**OLEH
DESSY ZAHRAWATI
C100150057**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi

Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hariKamis, 17.Oktober.2019.....

dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji :

1. Septarina Budiwati, S.H., M.H., C.N. (.....)
(Ketua Dewan Penguji)
2. Darsono, S.H., M.H. (.....)
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. Inayah, S.H., M.H. (.....)
(Anggota Dewan Penguji)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Prof. Dr. H. Khudzaifah Dimiyati, SH., M. Hum)

NIK 537 / NIDN.0727085803

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 27 Agustus 2019

Penulis



DESSY ZAHRAWATI
C100150057

**ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA *OUTSOURCING*
PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus Perjanjian Kerja *Outsourcing* PT. Gatra Karya Utama)**

Abstrak

Pekerja Outsourcing merupakan pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa outsourcing dengan penempatan kerja di area kerja perusahaan pengguna jasa outsourcing yang sebelumnya telah mengikatkan diri dengan hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa outsourcing dengan perusahaan pengguna jasa outsourcing. Penelitian ini bertujuan mengetahui bentuk dan isi perjanjian kerja Outsourcing pada PT. Gatra Karya Utama dan mengetahui penerapan aturan hukum mengenai perjanjian Outsourcing perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada perjanjian kerja Outsourcing PT. Gatra Karya Utama. Penelitian ini menggunakan pendekatan doktrinal atau normatif. Jenis penelitian deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan Ketentuan mengenai bentuk dan isi perjanjian tersebut telah sesuai dengan ketentuan perundang - undangan pasal 66 Undang - Undang Ketenagakerjaan dan pasal 1320 KUHPdata. Aturan mengenai outsourcing diatur dalam Undang - Undang Ketenagakerjaan pasal 64 sampai 66. Berkaitan dengan pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian outsourcing pada PT. Gatra Karya Utama telah sesuai dengan ketentuan perundang – undangan. Praktik outsourcing pada PT. Gatra Karya Utama telah sesuai dengan hukum Islam.

Kata Kunci: perjanjian kerja, sistem outsourcing, perjanjian kerja outsourcing.

Abstract

Outsourcing workers are workers who have a working relationship with an outsourcing service provider company by placing work in the work area of an outsourcing service user company that has previously engaged in a work relationship between an outsourcing service provider company and an outsourcing service user company. This study aims to determine the form and content of outsourcing work agreements at PT. Gatra Karya Utama and know the application of the legal rules regarding outsourcing agreements from the perspective of Law No. 13 of 2003 concerning Labor in the outsourcing work agreements of PT. Gatra Karya Utama. This study uses a doctrinal or normative approach. Descriptive research type. The results showed that the provisions regarding the form and contents of the agreement were in accordance with the provisions of the legislation article 66 of the Manpower Act and article 1320 of the Civil Code. The rules regarding outsourcing are regulated in the Labor Law articles 64 to 66. Regarding article 64 of the Manpower Act, the outsourcing agreement with PT. Gatra Karya Utama complies with statutory provisions. The practice of outsourcing at PT. Gatra Karya Utama complies with Islamic law.

Keywords: work agreement, outsourcing system, outsourcing work agreement.

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman, manusia berlomba-lomba untuk memenuhi kebutuhan hidup masing-masing. Untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup masing-masing manusia melakukan berbagai macam jenis pekerjaan diantaranya ada yang berwirausaha dan ada pula yang menjadi seorang karyawan atau pekerja. Sebagai pekerja atau karyawan, seseorang harus memiliki kompetensi beserta tingkat pendidikan sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan.

Sebagian besar penduduk Indonesia mempunyai tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas dengan kompetensi keahlian yang terbatas. Berdasarkan situasi tersebut, maraknya perusahaan *Outsourcing* yang menawarkan pekerjaan dengan kualifikasi yang relatif rendah menjadi satu-satunya pilihan untuk dapat memperoleh pekerjaan demi terpenuhinya kebutuhan hidup masing-masing.

Pemberlakuan sistem *Outsourcing* dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 64 sampai pasal 66. Ketentuan pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Berdasarkan pasal tersebut, bentuk perjanjian *Outsourcing* dibagi menjadi dua yaitu mengenai perjanjian pemborongan pekerjaan dan mengenai perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang keduanya dibuat secara tertulis.

Ketentuan mengenai perjanjian *Outsourcing* yang berupa perjanjian pemborongan pekerjaan diatur dalam pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menjelaskan diantaranya mengenai ketentuan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut diantaranya dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan tidak menghambat proses produksi secara langsung. Perusahaan harus berbentuk badan hukum.

Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya. Hubungan kerja dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal ketentuan tidak terpenuhi maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja yang dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketentuan mengenai perjanjian *Outsourcing* yang berupa perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis, diatur dalam pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memuat ketentuan sebagai berikut diantaranya Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut diantaranya adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Perlindungan upah dan kesejahteraan syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud tidak terpenuhi maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Ketentuan yang dimaksud dalam pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana disebutkan dalam ketentuan pasal 65 dan pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi ketentuan sebagai berikut diantaranya perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun. Pekerjaan yang bersifat musiman. Atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama tujuh hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir

telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian *Outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatas seharusnya menjadi dasar dalam pelaksanaan perjanjian kerja dengan sistem *Outsourcing* pada sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Namun pada kenyataannya praktek *Outsourcing* belum merupakan solusi yang baik dalam pemenuhan kebutuhan hidup masyarakat Indonesia. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai **“ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA *OUTSOURCING* PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus Perjanjian Kerja *Outsourcing* PT. Gatra Karya Utama)”**

2. METODE

Metode penelitian menggunakan metode pendekatan doktrinal atau normatif yaitu suatu pendekatan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder atau yang dinamakan penelitian hukum kepustakaan (Soekanto dan Mamudji, 1995). Menggunakan jenis penelitian deskriptif yaitu untuk menggambarkan atau menjelaskan data setelah mungkin tentang keadaan atau gejala lain (Amiruddin dan Asikin, 2008) dari penelitian. Menggunakan jenis data sekunder berupa akta perjanjian antara pekerja *Outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa *Outsourcing* dalam hal ini PT. Gatra Karya Utama. Teknik pengumpulan data melalui tinjauan kepustakaan. Metode ini dipergunakan untuk mengumpulkan data sekunder yaitu adalah data yang diperoleh dari pihak lain yang pernah

mengumpulkan dan mengolah sebelumnya (Abdurrahman, 2009). Bahan dasar penelitian kepustakaan ini dapat merupakan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, dimana kedua bahan tersebut mempunyai karakteristik dan jenis yang berlawanan (Suratman dan Dillah, 2013). Metode analisis menggunakan metode analisis secara kualitatif yang artinya suatu tata cara yang menggunakan logika deduktif untuk menarik kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum menjadi khusus atau individual (Ibrahim, 2006).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja Outsourcing pada PT. Gatra Karya Utama

Perjanjian outsourcing pada PT. Gatra Karya Utama terdiri dari subjek perjanjian yaitu para pihak dalam perjanjian kemudian objek perjanjian berupa pekerjaan yang diberikan oleh pihak pertama kepada pihak kedua, jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, hak dan kewajiban para pihak, ketentuan mengenai wanprestasi dan perbuatan melawan hukum.

Mengenai subjek perjanjian terdiri dari manusia dan badan hukum. Untuk dapat melakukan perjanjian harus terdapat kecakapan pada subjek perjanjian. Pada dasarnya semua orang dapat melakukan perbuatan hukum atau melakukan perjanjian kecuali anak dibawah umur dan sedang dalam pengampunan. Berkaitan dengan ketentuan mengenai subjek perjanjian, yang menjadi subjek perjanjian dalam perjanjian outsourcing PT. Gatra Karya Utama adalah manusia yang memiliki kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum atau melakukan perjanjian.

Berkaitan dengan ketentuan mengenai objek perjanjian, dalam hal ini objek perjanjian berupa melakukan sesuatu yaitu melakukan pekerjaan sebagai Petugas Cleaning Service Rd Jetis Kebonarum Bagian Tukang Kebun.

Perjanjian outsourcing pada PT. Gatra Karya Utama jangka waktu perjanjiannya adalah dimulai pada tanggal : 01 Januari 2018 sampai dengan 31 Desember 2018. Apabila selama jangka waktu tersebut diatas tenaga kerja sudah memasuki usia 55 (lima puluh lima) tahun, maka secara otomatis tenaga kerja

diistirahatkan meskipun jangka waktu perjanjian kerja belum berakhir sehingga berdasarkan ketentuan tersebut maka telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang mengatur.

Hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian outsourcing pada PT. Gatra Karya Utama adalah sebagai berikut: PIHAK KEDUA berkewajiban: Mentaati peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku di Perusahaan termasuk dipindahkan didalam lingkungan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). Meyimpan dan menjaga rahasia perusahaan atau rahasia jabatan termasuk menjaga keamanan asset Perusahaan. Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan Perusahaan yang langsung meyangkut tugas dan kewajibannya maupun berlaku secara umum. Melaksanakan tugas pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sesuai Standart Operating Prosedur (SOP) dan PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X (PERSERO) KEBUN KLATEN.

Berkaitan dengan ketentuan wanprestasi, PIHAK KEDUA dilarang : Menyalahkkan wewenang jabatannya untuk kepentingan pribadi, keluarga maupun golongan yang merugikan Perusahaan antara lain: Membawa/menggunakan barang-barang/alat-alat milik perusahaan tanpa izin pimpinan Perusahaan. Menerima hadiah atau pemberian dalam bentuk apapun dan dari siapapun yang diketahui atau patut dapat diduga bahwa pemberian itu bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaannya. Menyediakan tenaganya dalam waktu tugas dinas secara perorangan atau bersama-sama dengan orang lain, secara langsung atau tidak langsung untuk kepentingan usaha lain.

Membocorkan rahasia jabatan dan/atau rahasia Perusahaan meliputi: Rahasia yang ada hubunganya dengan jabatan baik berupa dokumen (surat, notulen dan lain-lain), data maupun perintah atau keputusan lain dari pimpinan Perusahaan. Rahasia yang menyangkut kekayaan, permodalan, gaji,hak milik,organisasi,proses produksi dan kebijaksanaan

Melalaikan pelaksanaan tugas pekerjaan yang seharusnya dilakukan, sehingga mengakibatkan timbulnya kerugian bagi Perusahaan atau lingkungan kerjanya. Pihak Kedua yang tidak masuk bekerja dalam waktu sedikit-dikitnya 5

(lima) hari kerja terus menerus tanpa disertai keterangan secara tertulis dengan bukti-bukti yang sah, dianggap mengundurkan diri secara sepihak.

Berkaitan dengan ketentuan perbuatan melawan hukum diantaranya, Tindak kriminal adalah perbuatan yang melanggar hukum, artinya apabila tenaga kerja melakukan perbuatan yang melanggar hukum seperti pencurian, perkelahian, minum-minuman keras, penyalahgunaan obat terlarang, dan penyalahgunaan kewenangan dan jabatan.

Apabila dalam pemeriksaan pihak yang berwajib tenaga kerja tersebut dinyatakan bersalah dengan Berita Acara Pemeriksaan Kepolisian maka tenaga kerja wajib mengganti seluruh kerugian yang timbul baik untuk pihak PT. GATRA KARYA UTAMA dan Kantor BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Klaten, dengan tanpa menyangkut pautkan masalah tersebut tersebut kepada perusahaan perusahaan yang terkait.

Segala bentuk kerusakan yang disebabkan karena kelalaian, kecerobohan dan keteledoran tenaga kerja bukan menjadi tanggungjawab PIHAK KESATU tetapi adalah tanggungjawab penuh PIHAK KEDUA dengan tidak menghubungkan masalah tersebut dengan PIHAK KESATU. Selama proses hukum berjalan maka tenaga kerja tersebut telah dinyatakan dikeluarkan.

3.2 Penerapan Aturan Hukum Mengenai Perjanjian *Outsourcing* Perspektif

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perjanjian Kerja *Outsourcing* pada PT. Gatra Karya Utama

Berdasarkan ketentuan pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian outsourcing pada PT. Gatra Karya Utama telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan karena dibuat dalam bentuk perjanjian penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis.

Berkaitan dengan ketentuan pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian outsourcing pada PT. Gatra Karya Utama telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan karena pekerja outsourcing melakukan pekerjaan diluar proses produksi dan memiliki hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan outsourcing dalam bentuk perjanjian outsourcing.

Berkaitan dengan pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian outsourcing pada PT. Gatra Karya Utama telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan karena dibuat dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tertulis antara kedua belah pihak..

4. PENUTUP

Bentuk perjanjian outsourcing pada PT. Gatra Karya Utama adalah tertulis. Isi perjanjian kerja outsourcing pada PT. Gatra Karya Utama terdiri dari subjek perjanjian, objek perjanjian, jangka waktu perjanjian, hak dan kewajiban para pihak, ketentuan mengenai wanprestasi dan ketentuan mengenai perbuatan melawan hukum. Ketentuan mengenai bentuk dan isi perjanjian tersebut telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan pasal 1320 KUHPerdara.

Aturan mengenai outsourcing diatur dalam Undang - Undang Ketenagakerjaan pasal 64 sampai 66. Berkaitan dengan pasal 64 Undang -Undang Ketenagakerjaan, perjanjian outsourcing pada PT. Gatra Karya Utama telah sesuai dengan ketentuan perundang – undangan karena telah dibuat dalam bentuk perjanjian penyediaan tenaga kerja / buruh yang dibuat dalam bentuk tertulis. Sedangkan mengenai ketentuan pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja outsourcing pada PT. Gatra Karya Utama telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan karena pekerja outsourcing digunakan untuk pekerjaan diluar proses produksi dan terdapat hubungan kerja antara pekerja outsourcing dengan perusahaan outsourcing dalam bentuk perjanjian kerja outsourcing yang dibuat secara tertulis oleh kedua belah pihak. Mengenai pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerjs outsourcing pada PT. Gatra Karya Utama telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan karena telah dibuat dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu yang disepakati oleh kedua belah pihak.

Dalam hukum Islam belum ditemukan teori yang khusus menjelaskan tentang outsourcing. Outsourcing dalam hukum Islam dapat diqiyaskan kedalam konsep syirkah dan ijarah. Syirkah dapat diartikan dengan kerja sama yang

dilakukan dua orang atau lebih dalam pandangan yang apabila akad syirkah tersebut disepakati maka semua pihak berhak bertindak hukum dan mendapatkan keuntungan terhadap harta serikat tersebut. Ijarah yaitu sebagai pemilikan jasa seorang ajir (orang yang dikontrak tenaganya) serta pemilikan harta dari musta'jir (orang yang mengontrak tenaga) serta pemilikan harta dari musta'jir oleh seorang ajir. Disini perusahaan penyedia jasa tenaga kerja disebut musta'jir dan pekerja / buruh sebagai ajir, perusahaan penyedia jasa tenaga kerja menyewa tenaga pekerja/buruh untuk menyelesaikan atau melaksanakan pekerjaan yang disepakatinya dengan perusahaan pemberi pekerjaan dan nantinya perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang akan menggaji/memberi upah kepada pekerja/buruh. Berdasarkan hal tersebut praktik outsourcing pada PT. Gatra Karya Utama telah sesuai dengan hukum Islam.

Bagi masyarakat diharapkan dapat lebih memahami mengenai apa itu pekerja outsourcing dan bagaimana bentuk perjanjian outsourcing yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan sehingga tidak mudah terjadi penipuan.

Bagi pemerintah diharapkan dapat lebih melindungi hak-hak pekerja dengan adanya aturan hukum yang jauh lebih lengkap mengenai outsourcing sehingga minimnya aturan mengenai outsourcing tidak dapat dengan mudah disalahgunakan oleh perusahaan-perusahaan yang tidak bertanggungjawab.

Bagi perusahaan outsourcing diharapkan dapat melaksanakan praktek outsourcing sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku tanpa merugikan salah satu pihak dalam perjanjian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Muslan. (2009). *Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum*. Malang: UMMPress.
- Amiruddin dan Zaenal Asikin. (2008). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dimyati, Khuzdaifah dan Kelik Wardiono. (2008). *Metode Penelitian Hukum*, Fakultas Hukum: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ibrahim, Jhonny. (2006). *Teori dan Metodologi Peneliian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing.

Ismatullah, Dedi. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia.

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. (1995). *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: Rajawali Pers.

Suratman dan Philips Dillah. (2013). *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Alfabeta.

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Yasar, Iftida. (2008). *Sukses Implementasi Outsourcing*, Jakarta: PPM